Deutscher Bundestag **Drucksache 17/9781**

17. Wahlperiode 23. 05. 2012

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Gabriele Hiller-Ohm, Anette Kramme, Josip Juratovic, Anton Schaaf, Petra Crone, Petra Ernstberger, Elke Ferner, Iris Gleicke, Ulrike Gottschalck, Hubertus Heil (Peine), Christel Humme, Angelika Krüger-Leißner, Ute Kumpf, Gabriele Lösekrug-Möller, Caren Marks, Katja Mast, Franz Müntefering, Aydan Özoğuz, Thomas Oppermann, Sönke Rix, Marlene Rupprecht (Tuchenbach), Silvia Schmidt (Eisleben), Ottmar Schreiner, Stefan Schwartze, Dagmar Ziegler, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer (Entgeltgleichheitsgesetz)

A. Problem

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Arbeitsentgelt ist nach § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG), Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG geboten. Doch in der Praxis ist dieses Grundrecht nicht verwirklicht: Amtliche Statistiken weisen für Deutschland eine beträchtliche Entgeltlücke beim Durchschnittsverdienst zwischen Männern und Frauen in Höhe von 23 Prozent aus. Deutschland liegt damit deutlich über dem EU-Durchschnitt (17,6 Prozent).

Im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Januar 2011) werden die Ungleichheiten im Entgelt dargestellt und unterschiedliche Ursachen dafür benannt. Gegen die horizontale und vertikale Segregation und die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen beispielsweise können arbeitsmarktpolitische und infrastrukturelle Maßnahmen helfen. Mehr als die Hälfte des Entgeltunterschiedes zwischen Männern und Frauen ist aber nicht durch unterschiedliche soziale und berufliche Merkmale von Frauen und Männern zu erklären. Hier ist von Entgeltdiskriminierung auszugehen, die es zu beseitigen gilt. Der Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, Bundestagsdrucksache 14/8952, betont ausdrücklich die Bedeutung auch tariflicher Entgeltdiskriminierung.

Nach Artikel 157 AEUV sichert jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Die gesamtwirtschaftliche Entgeltlücke in der Bundesrepublik Deutschland ist aber ein Kernindikator für die fortbestehende Ungleichbehandlung von Frauen im Erwerbsleben. Zugleich stellt sie einen erheblichen Fehlanreiz für die Erwerbsbeteiligung von Frauen dar. Bislang sind die seitens des Staates hierzu ergriffenen Maßnahmen nicht erfolgreich gewesen: die bereits mit Rechten ausgestatteten Personen und Institutionen sind struktu-

rell nicht in der Lage, Entgeltgleichheit durchzusetzen; Aufklärung, Appelle und auf Freiwilligkeit setzende Vereinbarungen haben die erstrebten Ziele nicht erreicht. Der Gesetzgeber ist daher aufgefordert zu handeln.

B. Lösung

Um dem Gebot der Entgeltgleichheit zur tatsächlichen Durchsetzung zu verhelfen, ist es notwendig, dass der Gesetzgeber den strukturellen Defiziten des geltenden Rechts abhilft und einen verbindlichen Rahmen für die Prüfung und Beseitigung von Entgeltdiskriminierung seitens der entgeltpolitisch verantwortlichen Akteure schafft. Der Staat als Handelnder soll sich hier hingegen so weit als möglich zurückhalten. Das Handeln derjenigen, die für die Entgeltsysteme zuständig sind, soll durch behördliches Eingreifen nicht ersetzt werden. Ziel ist es vielmehr, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die betrieblichen Interessenvertretungen und die Tarifvertragsparteien durch gesetzliche Verpflichtungen zu veranlassen, sich selbst um die Herstellung von Entgeltgleichheit zu kümmern. Eine wesentliche Rolle werden sachverständige Personen übernehmen müssen, um Informationsdefizite zu beheben. Ihre Einbeziehung wie auch die Verpflichtung zur Prüfung der Entgeltsysteme werden Veränderungsprozesse in den Betrieben bzw. Dienststellen und bei den Tarifvertragsparteien anstoßen. Es ist nämlich davon auszugehen, dass Entgeltdiskriminierungen wegen des Geschlechts nicht immer oder auch nur überwiegend auf bewusster und gewollter Rechtsverletzung beruhen, sondern auf Problemen der Bewertung und Vergleichbarkeit von Tätigkeiten bzw. auf Informationslücken. Auch die Durchsetzung der Verpflichtungen, die dieses Gesetz den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und den Tarifvertragsparteien auferlegt, bedarf nicht in allen Schritten staatlichen Eingreifens. Vor allem wäre der Klageweg zu den Gerichten allein kein angemessener Lösungsweg. Denn würden Arbeitsgerichte unmittelbar mit der Ersetzung diskriminierender Entgeltsysteme durch rechtmäßige Alternativen betraut, würde damit eine Regelungsfrage wie eine Rechtsfrage behandelt. Praktisch kommt aber fast nie nur eine einzige alternative Regelung in Betracht; es gibt stets Spielräume für geschlechtergerechte Entgeltsysteme, die zu bewerten und zu nutzen nicht die Aufgabe der Rechtsprechung ist. Angemessen und Erfolg versprechend ist es daher, zivilgesellschaftliche Akteure einzusetzen, um Veränderungsprozesse anzustoßen, die dann von denjenigen selbst umgesetzt werden müssen, die für die Entgeltsysteme zuständig sind. Der vorliegende Gesetzentwurf stattet die zivilgesellschaftlichen Akteure deshalb mit entsprechenden Einwirkungsmöglichkeiten aus. Gerichtliche Verfahren dienen nur der Sanktionierung bei gesetzwidriger Untätigkeit.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Der Gesetzentwurf hat Auswirkungen auf den Haushalt des Bundes. Der finanzielle Mehrbedarf liegt bei ca. 2 Mio. Euro pro Jahr. Der finanzielle und personelle Mehrbedarf der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann aus dem Etatansatz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes finanziert werden.

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugsaufwand

Durch das Gesetz entstehen keine zusätzlichen Haushaltskosten ohne Vollzugsaufwand.

2. Vollzugsaufwand

Zur Durchführung der Aufgaben, die das Gesetz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zuschreibt, ergibt sich ein Mehrbedarf an Stellen, der derzeit nicht konkret bezifferbar ist. Er kann aus dem Etatansatz der Antidiskriminierungsstelle geleistet werden.

E. Sonstige Kosten

Keine.

F. Bürokratiekosten

Es werden Informationspflichten für Unternehmen eingeführt. Kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 15 Beschäftigten sind von den Meldepflichten ausgenommen und werden nicht belastet. Geringfügige, nicht bezifferbare Aufwendungen entstehen für die Unternehmen durch den Prüfbericht, der der sachverständigen Person und der Antidiskriminierungsstelle nach detaillierter Prüfung zur Verfügung zu stellen ist.

Gesetz zur tatsächlichen Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer (Entgeltgleichheitsgesetz)

Vom …

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1
Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern (Entgeltgleichheitsgesetz – EntgGG)

§ 1
Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist die Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Das Gesetz ergänzt das in § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes und Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union niedergelegte Verbot der Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts und fördert die tatsächliche Durchsetzung der Entgeltgleichheit.

§ 2
Geltungsbereich

Das Gesetz gilt für das Entgelt von Beschäftigten (§ 3 Absatz 4) in allen Betrieben (§ 3 Absatz 7) mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten.

§ 3
Begriffsbestimmungen

(1) Entgelt im Sinne dieses Gesetzes sind die Grund- und Mindestlöhne und Gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, insbesondere Sonderzahlungen aller Art, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld sowie betriebliche Leistungen zur Arbeits- und Zusatzversorgung, die die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses Beschäftigten unmittelbar oder mittelbar zahlt oder in Sachleistungen vergütet.

(2) Entgeltdiskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts weniger Entgelt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erhält, erhalten hat oder erhalten würde. Mittelbare Entgeltdiskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Entgeltgleichheit im Sinne dieses Gesetzes ist gewährleistet, wenn Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit dem Grunde und der Höhe nach jeweils gleich bezahlt werden (Absatz 2). Gleichwertige Arbeit liegt vor, wenn die zu verrichtenden Tätigkeiten hinsichtlich der tatsächlichen Anforderungen und Belastungen bei diskriminierungsfreier Bewertung ein vergleichbares Bewertungsergebnis erreichen. Dies bedeutet, dass die Tätigkeiten von männlichen und weiblichen Beschäftigten nach denselben Kriterien zu bewerten sind. Die Kriterien müssen der Art der zu verrichtenden Tätigkeit Rechnung tragen. Das Gesamtsystem muss so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Ergebnis ausgeschlossen sind.

(4) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
2. die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten;
3. alle Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit oder aus anderen Gründen als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Personen, die kraft Gesetzes, Satzung oder Gesellschaftsvertrags allein oder als Mitglieder des Vertretungsorgans zur Vertretung einer juristischen Person oder einer Personengesamtheit berufen sind (Organmitglieder).

(6) Arbeitgeberin oder Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach den Absätzen 4 und 5 beschäftigen. Werden Beschäftigte einer oder einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, gelten auch diese als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister. Nimmt in einem Konzern das herrschende Unternehmen auf die Entgeltbedingungen eines, mehrerer oder aller anderen Konzernunternehmen entscheidenden Einfluss, auch ohne die Entgeltbedingungen selbst festzulegen, gilt neben dem beschäftigenden Konzernunternehmen das herrschende Unternehmen ebenfalls als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber.

(7) Betrieb im Sinne dieses Gesetzes sind die Betriebe der Privatwirtschaft und die Dienststellen der öffentlichen Verwaltung.

(8) Antidiskriminierungsverbände im Sinne dieses Gesetzes sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen wahrnehmen. Sie müssen mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben solcher Verbände bilden.

(9) Sachverständige Personen im Sinne dieses Gesetzes sind Personen mit einer besonderen Sachkunde und fachlichen Expertise auf dem Gebiet der Entgeltgleichheit. Sie haben ihre Tätigkeit weisungsunabhängig, gewissenhaft, verschwiegen und eigenverantwortlich auszuüben und müssen über eine Berufshaftpflichtversicherung verfügen. Sie

werden von der Zertifizierungsstelle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als sachverständige Person zertifiziert. Für das Zertifizierungsverfahren gilt § 5. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erlässt ohne Zustimmung des Bundesrates eine Verordnung über die Anforderungen, die für eine Zertifizierung als sachverständige Person erfüllt werden müssen sowie eine Gebührenordnung für die Vergütung sachverständiger Personen. Die Höhe der Gebühren muss eine freiberufliche Tätigkeit ermöglichen. Die sachverständige Person ist zur Verschwiegenheit über die Informationen, die sie durch ihre Tätigkeit im Betrieb erlangt hat, verpflichtet. Ihre Ergebnisse hat sie nur ihrem Auftraggeber, der betrieblichen Interessenvertretung und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Verfügung zu stellen.

§ 4
Individualrechte

(1) Ein Verbot, Auskunft über das eigene Entgelt zu geben, ist nichtig.

(2) Beschäftigte können von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber jederzeit Auskunft verlangen, welche Kriterien für ihre Entgeltfindung herangezogen wurden oder werden. In gerichtlichen Verfahren wegen Entgeltdiskriminierung im Wege der Stufenklage haben sie Anspruch auf eine detaillierte Analyse der Bewertung innerhalb des einschlägigen Entgeltsystems unter Einbeziehung der Entgeltpraxis für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit. Voraussetzung ist der Beweis von Indizien, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen. Für diesen Beweis dürfen nur Anforderungen gestellt werden, die aus der Sphäre der Beschäftigten heraus erfüllt werden können. Ist eine Prüfung gemäß § 6 nicht fristgerecht vorgenommen worden, gilt dies als Indiz für das Vorliegen von Diskriminierung.

(3) Erheben Beschäftigte Klagen wegen Entgeltdiskriminierung und wurde die Entgeltdiskriminierung in einer Prüfung gemäß § 6 oder § 12 festgestellt, so prüft das Gericht hinsichtlich der Entgeltdiskriminierung lediglich die Fehlerfreiheit des Prüfungsverfahrens. Ist ein solches Prüfungsverfahren noch nicht fristgerecht eingeleitet worden, kann das Arbeitsgericht auf Antrag und auf Kosten der Arbeitgeberin oder des Arbeitsgebers eine sachverständige Person mit der erforderlichen Prüfung beauftragen.

(4) Bei Klagen wegen Entgeltdiskriminierung, die erst erhoben werden, nachdem diskriminierungsfreie Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder betrieblichen Entgeltsystemen mit Stufenplänen und Übergangsfristen gemäß § 10 Absatz 4 bzw. § 13 Absatz 2 vereinbart worden sind, richten sich die Ansprüche der Beschäftigten nach den korrigierten Regelungen. Vor Inkrafttreten der neuen Regelungen entstandene Entgeltansprüche bleiben unberührt.

(5) Erheben mehrere Beschäftigte, die von den gleichen diskriminierenden Regelungen betroffen sind, vor demselben Gericht Klagen wegen Entgeltdiskriminierung, sind die Klagen miteinander zu verbinden.

(6) Vertragliche oder tarifliche Ausschlussfristen gelten nicht für die Nachforderung gleichheitswidrig vorenthaltenen Entgelts.

§ 5
Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zertifiziert die sachverständigen Personen im Sinne von § 3 Absatz 9 und die Verfahren zur Prüfung von Entgeltdiskriminierung. Zertifiziert werden Prüfungsverfahren, die frei von Diskriminierung sind und sicherstellen, dass sämtliche in § 3 Absatz 3 genannten Kriterien angemessen überprüft werden können.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes stellt den Betrieben EDV-gestützte Vorlagen für Entgeltberichte zur Verfügung. Auf Verlangen nimmt sie eine kursorische Prüfung des Entgeltberichtes auf Entgeltdiskriminierung vor (§ 6 Absatz 3).

(3) Binnen eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes veröffentlicht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Liste der von ihr zugelassenen Verfahren nach Absatz 1 sowie der sachverständigen Personen, die sie zertifiziert hat. Die Liste wird jährlich überarbeitet.

§ 6
Betriebliche Prüfung der Entgeltgleichheit

(1) Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Pflicht, regelmäßig (Absatz 7) die betriebliche Entlohnungspraxis einer Prüfung in Bezug auf Entgeltgleichheit für Frauen und Männer zu unterziehen. Für die Prüfung sind nur Prüfungsverfahren zu verwenden, die gemäß § 5 zertifiziert sind. Die betriebliche Interessenvertretung und, falls eine solche bestellt oder gewählt ist, die Gleichstellungsbeauftragte sind zu beteiligen.

(2) In die Prüfung sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die dem gleichen Entgeltsystem unterliegen, unabhängig davon, welche individualrechtlichen, tariflichen und betrieblichen Rechtsgrundlagen dabei zusammenwirken. Das gilt auch für Beschäftigte, die zur Arbeitsleistung überlassen sind. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann für diese entsprechende Auskünfte vom Verleiher verlangen.

(3) Grundlage der Prüfung ist eine nach dem Geschlecht differenzierende Erhebung der betrieblichen Entlohnungspraxis. Sie wird zunächst einer kursorischen Prüfung unterzogen. Geprüft wird insbesondere, ob die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach gemeinsamen Kriterien bewertet werden und ob die Vorschriften, Kriterien und Verfahren der Entgeltdifferenzierung beim anforderungsbezogenen Grundentgelt, bei Stufensteigerungen und beim Leistungsentgelt geltendem Recht entsprechen. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann im Einvernehmen mit der betrieblichen Interessenvertretung wählen, ob diese kursorische Prüfung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder durch eine sachverständige Person im Betrieb durchgeführt wird.

(4) Wird die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragt, so sind dieser die Unterlagen, Nachweise und Erläuterungen zur Verfügung zu stellen, die eine EDV-gestützte kursorische Prüfung auf unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung (Absatz 2 und 3) ermöglichen. Soweit erforderlich, gilt dies im Konzern auch gegenüber Mutter- und Tochterunternehmen. Der Entgeltbericht ist durch Aushang betriebsöffentlich zu machen. Personenbezogene Daten müssen anonymisiert sein.

(5) Wird die kursorische Prüfung (Absatz 2 und 3) durch eine sachverständige Person durchgeführt, so ist diese durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber aus der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geführten Liste mit der betrieblichen Interessenvertretung auszuwählen und zu bestellen. Kommt eine Einigung binnen einer Frist von einem Monat nicht zustande, so wird die sachverständige Person auf Antrag der Berechtigten vom Arbeitsgericht bestellt. Die sachverständige Person darf nur für einen Berichtszeitraum im Sinne von Absatz 7 bestellt werden. Ihr sind die Unterlagen, Nachweise und Erläuterungen, die für eine sorgfältige Prüfung notwendig sind, zur Verfügung zu stellen. Soweit erforderlich, besteht dieses Recht im Konzern auch gegenüber Mutter- und Tochterunternehmen. Die durch die Tätigkeit der sachverständigen Person entstehenden Kosten trägt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber.

(6) Hat die kursorische Prüfung Anhaltspunkte für das Vorliegen von Entgeltdiskriminierung ergeben, ist eine detaillierte Prüfung der betrieblichen Entgeltpraxis durch eine sachverständige Person durchzuführen. Wurde die Prüfung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgenommen, fordert diese die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber auf, entsprechend Absatz 5 eine sachverständige Person mit der detaillierten Prüfung zu beauftragen. Bei dieser Prüfung sind alle Entgeltbestandteile separat entsprechend ihrer jeweiligen Begründungslogik zu untersuchen. Für die Frage, inwieweit der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit von Frauen und Männern gewährleistet ist, sind Tätigkeiten von Frauen und Männern zu vergleichen, die nach Maßstäben einer geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung faktisch gleichwertig sein können und deren Entgeltbestimmung von ein und derselben Quelle geregelt oder bestimmt ist. Grundlage der Anforderungsermittlung sind aktuelle Tätigkeitsbeschreibungen.

(7) Die Prüfung erfolgt in folgenden Zeitabständen:

1. alle drei Jahre in Betrieben oder Dienststellen, in denen weder ein Tarifvertrag unmittelbar gilt noch ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist;

2. alle vier Jahre in betriebsratslosen Betrieben und personalratslosen Dienststellen, in denen ein Tarifvertrag unmittelbar gilt oder in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat ohne Tarifbindung;

3. alle fünf Jahre in Betrieben oder Dienststellen, in denen ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist und außerdem ein Tarifvertrag unmittelbar gilt.

(8) Ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eines Betriebes der Verpflichtung zur Prüfung der betrieblichen Entlohnungspraxis in Bezug auf Entgeltgleichheit für Frauen und Männer nicht fristgerecht (Absatz 7) nachgekommen, haben Betriebs- oder Personalräte das Recht, selbst eine sachverständige Person (§ 3 Absatz 9) mit dieser Prüfung zu beauftragen. Erachtet die Mehrheit des Geschlechtes, das im Betriebs- oder Personalrat in der Minderheit ist, dass eine betriebliche Prüfung der Entgeltgleichheit zu erfolgen hat, so gilt dies als Beschluss des Betriebs- oder Personalrates. Die Kosten trägt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, ohne dass es dazu einer Vereinbarung im Sinne von § 80 Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. einschlägiger Regelungen der Personalvertretungsrechte bedarf.

§ 7
Prüfungsbericht

(1) Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bzw. die sachverständige Person hat einen Bericht über Art und Umfang sowie über das Ergebnis der im Betrieb oder in der Dienststelle abgeschlossenen Prüfung schriftlich und mit der gebotenen Klarheit zu erstellen. Personenbezogene Daten müssen anonymisiert sein. Bei der Prüfung festgestellte Verstöße gegen das Gebot der Entgeltgleichheit sind schriftlich festzuhalten. In einem besonderen Abschnitt des Prüfungsberichtes sind Gegenstand, Art und Umfang der Prüfung zu erläutern. Dabei ist auch auf die angewandten Prüfungsgrundsätze einzugehen. Die sachverständige Person hat den Bericht zu unterzeichnen und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber sowie der betrieblichen Interessenvertretung vorzulegen. Der Betriebs- oder Personalrat fügt dem Bericht eine Stellungnahme bei.

(2) Der Prüfungsbericht einschließlich der Stellungnahme des Betriebs- oder Personalrates ist von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber durch Aushang betriebsöffentlich zu machen. Dies gilt auch für den Bericht über die kursorische Prüfung, wenn diese von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgenommen worden war, ohne dass Anhaltspunkte für Entgeltdiskriminierung festgestellt wurden.

(3) Ergibt die Prüfung, dass Entgeltdiskriminierung vorliegt, ist nach den §§ 9, 10 oder § 11 zu verfahren.

(4) Der Prüfungsbericht ist von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zum 31. März des Jahres nach Ablauf des Berichtszeitraumes gemäß § 6 Absatz 6 an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu übermitteln.

(5) Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und, soweit die Prüfung eine Entgeltdiskriminierung festgestellt hat, die auf einem Tarifvertrag beruht, die zuständigen Tarifvertragsparteien können innerhalb einer Frist von einem Monat nach Übermittlung eines Prüfungsberichtes die gerichtliche Feststellung beantragen, dass das Prüfverfahren fehlerhaft war und eine Entgeltdiskriminierung nicht vorliegt.

(6) Hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die betriebliche Prüfung der Entgeltgleichheit (§ 6 Absatz 7) oder die Abgabe des Prüfungsberichtes nicht fristgerecht vorgenommen oder sind in diesem falsche oder unvollständige Angaben gemacht worden, können zuständige Tarifvertragsparteien und Antidiskriminierungsverbände beim Gericht den Antrag stellen, ein Bußgeld gemäß § 17 Absatz 3 in Verbindung mit § 17 Absatz 1 Nummer 1 und 2 zu verhängen.

§ 8
Verfahren bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Wird ein Prüfungsbericht nach § 7 nicht fristgerecht übermittelt, setzt die Antidiskiminierungsstelle des Bundes der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber unter Androhung eines Bußgeldes nach § 17 eine einmalige Nachfrist von zwei Monaten.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstellt Listen, in denen Betriebe erfasst werden,

1. in denen die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber innerhalb der Frist keinen Prüfungsbericht eingereicht hat,

2. bei denen der Prüfungsbericht Entgeltdiskriminierung festgestellt hat,
3. bei denen keine Entgeltdiskriminierung festgestellt oder diese beseitigt wurde.

Die Listen sind bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einsehbar.

§ 9
Verfahren zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierung in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat

(1) Hat der Prüfungsbericht Entgeltdiskriminierung festgestellt, wird in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat für die Beseitigung der Entgeltdiskriminierung und die Durchsetzung der Entgeltgleichheit eine Einigungsstelle für Entgeltgleichheit gebildet. Kommt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber dem Verlangen nicht nach, kann die Einsetzung der Einigungsstelle beim zuständigen Gericht beantragt werden. Antragsberechtigt sind der Betriebs- oder Personalrat, die für den Betrieb zuständigen Tarifvertragsparteien sowie gegebenenfalls die Gleichstellungsbeauftragte.

(2) Die Einigungsstelle für Entgeltgleichheit besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber und Betriebs- oder Personalrat bestellt werden, einer gleichen Anzahl von Beisitzern der zuständigen Tarifvertragsparteien sowie einer vorsitzenden Person, die über einschlägige Rechts- und Sachkenntnisse verfügen muss. Ist eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt oder gewählt, ist diese mit beratender Funktion zu beteiligen. Die sachverständige Person, die die Prüfung auf Entgeltgleichheit durchgeführt hat, begleitet das Verfahren in beratender Funktion.

(3) Die vorsitzende Person wird im Einvernehmen von Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Betriebs- oder Personalrat bestimmt. Kommt eine Einigung binnen einer Frist von einem Monat nicht zustande, wird sie vom Arbeitsgericht bestellt. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.

(4) Für das Verfahren vor der Einigungsstelle gilt § 76 Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend. Die sachverständige Person hat eine eigene Stellungnahme abzugeben, die dem Beschluss hinzuzufügen ist. Auch die vorsitzende Person ist zur Abgabe einer eigenen Stellungnahme berechtigt.

(5) Benennt eine der zu beteiligenden Parteien keine Mitglieder oder bleiben die von ihnen benannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden die vorsitzende Person und die erschienenen Mitglieder allein.

(6) Hinsichtlich der Kosten der Einigungsstelle gelten § 76a des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. einschlägige Regelungen der Personalvertretungsgesetze entsprechend.

§ 10
Verfahren der Einigungsstelle für Entgeltgleichheit

(1) Die Einigungsstelle für Entgeltgleichheit prüft die Fehlerfreiheit des Verfahrens der betrieblichen Prüfung.

(2) Die benachteiligten Beschäftigten haben dem Grunde und der Höhe nach Anspruch auf dieselben Entgelte wie die bevorzugten Beschäftigten. Die diskriminierenden Regelungen werden durch die Beschlüsse der Einigungsstelle ersetzt, vorbehaltlich der Regelungen in Absatz 3.

(3) Hat die Entgeltdiskriminierung ihre Ursache in tarifvertraglichen Regelungen, an die die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber gebunden ist, stellt die Einigungsstelle durch Beschluss fest, dass die diskriminierenden Regelungen nicht anwendbar sind und auf die Beschäftigten der durch die Diskriminierung benachteiligten Gruppe die gleichen Regelungen anzuwenden sind wie auf die übrigen Beschäftigten. Die günstigeren Regelungen bleiben zunächst das maßgebende Bezugssystem, bis die Tarifvertragsparteien dieses durch diskriminierungsfreie Regelungen ersetzt haben. Die betroffenen Tarifvertragsparteien sind zu informieren.

(4) In Ausnahmefällen kann die Einigungsstelle für Entgeltgleichheit einen Stufenplan beschließen, mit dem im Laufe von drei Jahren die Entgeltgleichheit erreicht wird. Maßstab für die Angleichung sind die günstigeren Regelungen.

(5) Verjährungsfristen für gleichheitswidrig vorenthaltenes Entgelt werden während des Verfahrens gehemmt.

(6) Die Ergebnisse des Verfahrens zur Beseitigung der Entgeltdiskriminierung sind durch Aushang betriebsöffentlich zu machen sowie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mitzuteilen, zusammen mit der Stellungnahme der sachverständigen Person und gegebenenfalls der vorsitzenden Person.

(7) Gegen die Feststellungen und Beschlüsse der Einigungsstelle können die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, der Betriebs- oder Personalrat und die beteiligten Tarifvertragsparteien binnen drei Monaten nach Zustellung der Beschlüsse der Einigungsstelle den Rechtsweg beschreiten, um Verfahrens- oder Ermessensfehler zu rügen.

§ 11
Verfahren der Beseitigung von Entgeltdiskriminierung für Betriebe oder Dienststellen ohne Betriebs- oder Personalrat

(1) Hat der Prüfungsbericht Entgeltdiskriminierung ergeben, sind in Betrieben, in den es keinen Betriebs- oder Personalrat gibt, unverzüglich, spätestens aber binnen eines Jahres Maßnahmen zum Abbau der Entgeltdiskriminierung zu ergreifen. Für die korrigierende Regelung gelten die Grundsätze des § 10 Absatz 2 entsprechend. Eine sachverständige Person ist hinzuzuziehen. Die zuständigen Tarifvertragsparteien sind zu informieren.

(2) Hat die Entgeltdiskriminierung ihre Ursache in tarifvertraglichen Regelungen, an die die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber gebunden ist, hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darüber die zuständigen Tarifvertragsparteien zu unterrichten. Auf die Beschäftigten der durch die Diskriminierung benachteiligten Gruppe sind die gleichen Regelungen anzuwenden wie auf die übrigen Beschäftigten. Die günstigeren Regelungen bleiben zunächst das maßgebende Bezugssystem, bis die Tarifvertragsparteien sie durch diskriminierungsfreie Regelungen ersetzt haben.

(3) Das Ergebnis der Anpassungen zur Herstellung der Entgeltgleichheit sowie die Stellungnahme der sachverständigen Person sind durch Aushang betriebsöffentlich zu machen und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mitzuteilen.

(4) Ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Absatz 1 nicht oder nicht ausreichend nachgekommen, können zuständige Tarifvertragsparteien und Antidiskriminierungsverbände das Gericht anrufen mit dem Antrag, ein Bußgeld gemäß § 17 Absatz 3 in Verbindung mit § 17 Absatz 1 Nummer 3 zu verhängen.

§ 12
Prüfung von Tarifverträgen

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterzieht auf Veranlassung Tarifverträge, die Entgelte betreffen, einer kursorischen Prüfung im Hinblick auf Anhaltspunkte für Verstöße gegen das Verbot der Entgeltdiskriminierung. Geprüft wird, inwieweit die Tarifverträge unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Vorschriften, Kriterien oder Verfahren enthalten. Darüber hinaus werden tarifliche Entgeltstrukturen einer kursorischen Analyse in Bezug auf geschlechtsspezifische Wirkungen unterzogen. Die Tarifvertragsparteien stellen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die entsprechenden Tarifverträge zur Verfügung.

(2) Veranlassung besteht insbesondere

a) bei Abschluss eines neuen Tarifvertrages, der Entgelte betrifft. Auf Verlangen einer Tarifvertragspartei kann diese Prüfung auch vor der Unterzeichnung des Tarifvertrages vorgenommen werden;

b) auf Verlangen von Beschäftigten aus einem Betrieb ohne Betriebs- oder Personalrat, deren Entgelt durch die Anwendung dieses Tarifvertrages bestimmt wird;

c) auf Verlangen einer zuständigen Tarifvertragspartei oder eines Antidiskriminierungsverbandes.

(3) Das Ergebnis der kursorischen Prüfung teilt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes den Tarifvertragsparteien mit, die den Tarifvertrag vereinbart haben sowie denen, die diese Prüfung verlangt hatten.

(4) Hat die kursorische Prüfung Anhaltspunkte dafür ergeben, dass ein Tarifvertrag den Grundsatz der Entgeltgleichheit verletzen könnte, haben die Tarifvertragsparteien diesen im Wege des zertifizierten Verfahrens detailliert zu überprüfen. Soweit die Prüfung ergänzende betriebliche Daten erfordert, insbesondere über die geschlechterbezogene Verteilung von Tätigkeiten sowie über die Wirkungen von Tarifregelungen auf Frauen und Männer, sind diese von den entsprechenden Betrieben zur Verfügung zu stellen. Die Prüfung ist binnen eines Jahres durchzuführen. Können sich die Tarifvertragsparteien nicht auf ein gemeinsames Prüfungsverfahren einigen, kann jeder der beiden kollektiven Vertragspartner ein eigenes zertifiziertes Prüfungsverfahren durchführen und das Ergebnis der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mitteilen.

(5) Antidiskriminierungsverbände können ebenfalls nach Ablauf der Jahresfrist nach Absatz 4 eine Prüfung der Tarifverträge auf Diskriminierungsfreiheit vornehmen. Sie teilen das Ergebnis der Prüfung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit.

(6) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes führt öffentlich zugängliche Listen über die Tarifverträge, die einer Prüfung unterzogen wurden, unterschieden danach, ob die Prüfung Anhaltspunkte für Entgeltdiskriminierung ergeben hat oder nicht.

§ 13
Verfahren bei Entgeltdiskriminierung in Tarifverträgen

(1) Ergibt die detaillierte Prüfung nach § 12 Absatz 4 Satz 4 und Absatz 5, dass der überprüfte Tarifvertrag nicht dem Gebot der Entgeltgleichheit entspricht, sind die zuständigen Tarifvertragsparteien aufgefordert, die diskriminierenden Regelungen durch diskriminierungsfreie zu ersetzen. Eine zuständige Tarifvertragspartei oder der Antidiskriminierungsverband, von der oder von dem die detaillierte Prüfung nach Absatz 4 oder 5 durchgeführt wurde, kann eine gerichtliche vorläufige Regelung beantragen. An dem Verfahren sind die zuständigen Tarifvertragsparteien zu beteiligen. Das Gericht hat nach Prüfung der Fehlerfreiheit des Prüfungsverfahrens festzustellen, dass die diskriminierenden Regelungen des Tarifvertrages nichtig sind und auf die Diskriminierten die gleichen Regelungen anzuwenden sind wie auf die übrigen Beschäftigten. Die günstigere Regelung bleibt das maßgebende Bezugssystem, bis die Tarifvertragsparteien die festgestellte Diskriminierung durch diskriminierungsfreie Regelungen ersetzt haben.

(2) Die Tarifvertragsparteien können bei der Korrektur diskriminierender Tarifverträge Stufenpläne und Übergangsfristen festlegen, wenn es die wirtschaftliche Lage von betroffenen Betrieben im Tarifbereich nach ihrer gemeinsamen Einschätzung gebietet.

§ 14
Religionsgemeinschaften

Dieses Gesetz gilt auch für Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen sowie für Weltanschauungsgemeinschaften; die Regelungen über die Rechte und Pflichten der betrieblichen Interessenvertretungen gelten für deren Mitarbeitervertretungen entsprechend.

§ 15
Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates nähere Bestimmungen über Zertifizierungsverfahren (§ 5), den Inhalt der Entgeltberichte, über die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes anzulegenden Prüfkriterien des kursorischen Verfahrens sowie der detaillierten Prüfung (§§ 6, 12 Absatz 1) zu treffen.

§ 16
Rechtsweg

Zuständige Gerichte bei allen Klagen nach diesem Gesetz sind die Gerichte für Arbeitssachen.

§ 17
Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen den §§ 6 und 8 die betriebliche Prüfung der Entgeltgleichheit nicht oder nicht rechtzeitig durchführt,

2. entgegen § 6 Absatz 5 falsche oder unvollständige Angaben macht,

3. entgegen den §§ 9, 10 oder § 11 das Verfahren der Beseitigung von Entgeltdiskriminierung nicht fristgerecht durchführt,
4. als sachverständige Person die Pflicht zur ordnungsgemäßen betrieblichen Prüfung schuldhaft verletzt.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 4 Absatz 7 Satz 4 bis 6 als sachverständige Person Informationen an Dritte weitergibt,
2. entgegen § 7 Absatz 2 den Prüfungsbericht nicht betriebsöffentlich macht,
3. entgegen § 7 Absatz 4, § 10 Absatz 5, § 11 Absatz 4 die Information der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterlässt.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro und in den Fällen des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Euro geahndet werden.

(4) Zuständige Verwaltungsbehörde für die Ordnungswidrigkeiten nach diesem Gesetz ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

§ 18
Beginn des ersten Prüfzeitraumes

(1) Die Verpflichtung zur Erstellung und Übermittlung eines betrieblichen Prüfungsberichtes besteht bei Unternehmen, die bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits eine Tätigkeit aufgenommen haben, die nach § 138 der Abgabenordnung dem Finanzamt mitzuteilen ist, für Betriebe

a) mit mehr als 1000 Beschäftigten bis zum letzten Tag des 24. Monats nach Inkrafttreten des Gesetzes,
b) mit mehr als 500 Beschäftigten bis zum letzten Tag des 36. Monats nach Inkrafttreten des Gesetzes,
c) mit mehr als 250 Beschäftigten bis zum letzten Tag des 48. Monats nach Inkrafttreten des Gesetzes,
d) für die übrigen Betriebe bis zum letzten Tag des 60. Monats nach Inkrafttreten des Gesetzes.

Im öffentlichen Dienst gilt die Frist nach Buchstabe a.

(2) Bei Betrieben von Unternehmen, die nach Inkrafttreten des Gesetzes eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, die gemäß § 138 der Abgabenordnung dem Finanzamt mitzuteilen ist, ist der Prüfungsbericht bis zum letzten Tag des 24. Monats nach dem Tag der Mitteilung an das Finanzamt zu erstellen und an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu übermitteln.

§ 19
Datenschutz

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwahrt die Entgeltberichte und Prüfungsberichte bis zur Vorlage des nächsten fristgerechten Berichtes oder bis zum Abschluss der Verfahren nach den §§ 9 bis 11.

Artikel 2
Folgeänderungen

(1) Dem § 27 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch … (BGBl. I S. …) geändert worden ist, wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt die ihr nach dem Entgeltgleichheitsgesetz zugewiesenen Aufgaben wahr.“

(2) Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch … (BGBl. I S. …) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 2a Absatz 1 wird nach Nummer 4 der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und wird folgende Nummer 5 angefügt:

   „5. Angelegenheiten aus dem Entgeltgleichheitsgesetz, soweit nicht für Maßnahmen nach § 20 die Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist.“

2. Dem § 10 wird folgender Satz angefügt:

   „Das Gleiche gilt in den Fällen des § 2a Absatz 1 Nummer 5 für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Antidiskriminierungsverbände im Sinne des Entgeltgleichheitsgesetzes.“

3. In § 83 Absatz 3 wird nach dem Wort „SCE-Beteiligungsgesetz“ das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Verschmelzung“ die Wörter „und dem Entgeltgleichheitsgesetz“ eingefügt.

(3) Das Bundesdatenschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Januar 2003 (BGBl. I S. 66), das zuletzt durch … (BGBl. I S. …) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe „§ 42a Informationspflicht bei unrechtmäßiger Kenntniserlangung von Daten“ die Angabe „§ 42b Verwahrungspflicht bis zum Abschluss der Verfahren“ eingefügt.
2. Nach § 42a wird folgender § 42b eingefügt:

   „§ 42b
   Verwahrungspflicht bis zum Abschluss der Verfahren

   Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwahrt die Entgeltberichte und Prüfungsberichte bis zur Vorlage des nächsten fristgerechten Berichtes oder bis zum Abschluss der Verfahren nach den §§ 12 bis 14 des Entgeltgleichheitsgesetzes.“

Artikel 3
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 23. Mai 2012

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die unterschiedliche Entlohnung aufgrund des Geschlechts ist nach Artikel 3 GG und Artikel 147 AEUV verboten. Dennoch besteht in Deutschland eine Entgeltdifferenz von 23.2 Prozent zulasten der Frauen. Deutschland liegt damit deutlich über dem EU-Durchschnitt (17,6 Prozent). Entgeltungleichheiten zwischen Männern und Frauen sind im Lichte des Grundgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht hinnehmbar.

Im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Januar 2011) werden die Ungleichheiten beim Entgelt dargestellt und unterschiedliche Ursachen dafür benannt, wobei ein nicht unerheblicher Teil nur mit Entgeltdiskriminierung erklärt werden kann. Der Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, Bundestagsdrucksache 14/8952, betont ausdrücklich die Bedeutung auch tariflicher Entgeltdiskriminierung. Die gesamtwirtschaftliche Entgeltlücke ist ein Kernindikator für die fortbestehende Ungleichbehandlung von Frauen im Erwerbsleben. Zugleich stellt sie einen erheblichen Fehlanreiz für die Erwerbsbeteiligung von Frauen dar. Die Durchsetzung der Entgeltgleichheit ist eine wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe und fordert Anstrengungen der Tarifpartner und der einzelnen Arbeitgeber. Um Fortschritte zu erreichen, müssen verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, darunter auch auf betrieblicher Ebene. Aufklärung, Appelle und auf Freiwilligkeit setzende Vereinbarungen waren nicht erfolgreich. Das hat strukturelle Gründe.

Der wichtigste Grund liegt darin, dass die unmittelbare Entgeltdiskriminierung heute nicht mehr das Entgeltgeschehen dominiert. Sie knüpfte unmittelbar an das Geschlecht an und war deshalb verhältnismäßig leicht zu erkennen. Ähnliches gilt für die Entgeltdiskriminierung bei gleicher Arbeit. Der größte Teil der Entgeltdiskriminierung findet in der heutigen Zeit in Form mittelbarer Diskriminierung bei gleichwertiger Arbeit statt. Um sie zu erkennen, bedarf es vielfältiger Informationen, einer guten Kenntnis von Arbeitsanalysen und Arbeitsbewertungsverfahren und umfangreicher Informationen über das jeweilige betriebliche Entgeltsystem. Diejenigen Beschäftigten, die sich nach geltender Gesetzeslage gegen Entgeltdiskriminierung im Wege einer gerichtlichen Klage wehren können, haben zu diesen Informationen und Kenntnissen in der Regel keinen Zugang. Die gesetzlichen Möglichkeiten von Betriebsräten und Tarifvertragsparteien, gegen Entgeltdiskriminierung auf der Ebene des Betriebes vorzugehen, sind eingeschränkt. Betriebsräte sind nicht flächendeckend anzutreffen; darüber hinaus verfügen auch sie oft nicht über die notwendigen Kenntnisse, um Diskriminierungen zu erkennen und zu bekämpfen. Die Herstellung von Entgeltgleichheit als Ziel von Tarifverhandlungen ist strukturell schwierig; der Zugang zu Informationen über die betriebliche Umsetzung von Tarifverträgen, die in diskriminierender Weise erfolgen kann, ist für die Gewerkschaften schwierig bis unmöglich.

Um dem Gebot der Entgeltgleichheit in der bundesdeutschen Praxis zum Durchbruch zu verhelfen, ist es daher notwendig, dass der Gesetzgeber den strukturellen Defiziten des geltenden Rechts abhilft und Regelungen verabschiedet, die den erstrebten Erfolg herbeiführen können.

Da diejenigen, die nach der geltenden Gesetzeslage mit Rechten im Bereich der Entgeltdiskriminierung ausgestattet sind, allein die Entgeltgleichheit nicht herstellen können, müssen weitere außerbetriebliche Akteure entsprechende Rechte erhalten. Der Staat als Handelnder soll sich hier hingegen so weit als möglich zurückhalten. Das Handeln derjenigen, die für Entgeltsysteme zuständig sind, soll durch behördliches Eingreifen nicht ersetzt werden. Ziel ist es vielmehr, die Arbeitgeber, die betrieblichen Interessenvertretungen und die Tarifvertragsparteien durch gesetzliche Verpflichtungen zu veranlassen, sich selbst um die Herstellung von Entgeltgleichheit zu kümmern. Eine wesentliche Rolle werden sachverständige Personen für die Behebung der Informationsdefizite übernehmen müssen. Ihre Einbeziehung wie auch die Verpflichtung zur Erarbeitung und Offenlegung von Informationen über Entgeltsysteme und ihre Überprüfung auf Diskriminierung werden Veränderungsprozesse in den Betrieben bzw. Dienststellen und bei den Tarifvertragsparteien anstoßen. Es ist nämlich davon auszugehen, dass Entgeltdiskriminierungen wegen des Geschlechts nicht immer oder auch nur überwiegend auf bewusster und gewollter Rechtsverletzung beruhen, sondern auf Problemen der Bewertung und Vergleichbarkeit von Tätigkeiten bzw. auf Informationslücken. Auch die Durchsetzung der Verpflichtungen, die dieser Gesetzentwurf den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und den Tarifvertragsparteien auferlegt, bedarf nicht in allen Schritten staatlichen Eingreifens. Vor allem wäre der Klageweg zu den Gerichten kein angemessener Lösungsweg. Denn würden Arbeitsgerichte mit der Ersetzung diskriminierender Entgeltsysteme durch rechtmäßige Alternativen betraut, würde damit eine Regelungsfrage wie eine Rechtsfrage behandelt. Praktisch kommt aber fast nie nur eine einzige alternative Regelung in Betracht; es gibt stets Spielräume für geschlechtergerechte Entgeltsysteme, die zu bewerten und zu nutzen nicht die Aufgabe der Rechtsprechung ist. Angemessen und Erfolg versprechend ist es daher, auch zivilgesellschaftliche Akteure einzusetzen, um Veränderungsprozesse anzustoßen, die dann von denjenigen selbst umgesetzt werden, die für die Entgeltsysteme zuständig sind. Der vorliegende Gesetzentwurf stattet die zivilgesellschaftlichen Akteure deshalb mit entsprechenden Einwirkungsmöglichkeiten aus.

Die Verpflichtung zur Untersuchung betrieblicher Entgeltsysteme kann allerdings nicht ohne staatliche Einwirkung durchgesetzt werden. Damit diejenigen, die auf die Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes hinwirken können, die notwendigen betrieblichen Informationen bekommen, muss das Gesetz eine Informationspflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers über das Ergebnis der Überprüfung betrieblicher Entgeltsysteme auf Diskriminierung hin festlegen. Aus Gründen des Datenschutzes ist die Einschaltung einer staatlichen Behörde unverzichtbar. Angesichts der Nähe in der Aufgabenstellung ist hierfür die Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgesehen, die mit entsprechenden Rechten und entsprechendem Personal ausgestattet werden muss. Im Gemeinschaftsrecht ist die Einrichtung einer

unabhängigen Stelle für die Förderung der Gleichbehandlung insbesondere wegen des Geschlechts vorgegeben (Artikel 13 der Richtlinie 2000/43/EG, Artikel 8a der Richtlinie 2002/73/EG, Artikel 12 der Richtlinie 2004/113/EG). Die Einführung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im AGG (§ 25 ff.) sollte diese Vorgaben erfüllen. Die Betrauung gerade dieser Stelle mit den Aufgaben, die dieser Gesetzentwurf für eine staatliche Einrichtung vorsieht, erscheint deshalb geboten.

Bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes müssen die notwendigen Informationen gesammelt werden. Den außerbetrieblichen Akteuren werden durch das Gesetz Rechte eingeräumt, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Verpflichtung zur Überprüfung betrieblicher Entgeltsysteme nicht erfüllt, das Gebot der Entgeltgleichheit nicht eingehalten und nicht von sich aus Abhilfe geschaffen hat.

Das Gesetz erfasst alle Arbeitgeber in der Privatwirtschaft mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten und im öffentlichen Dienst. Auch die Tarifvertragsparteien werden unter Wahrung der Tarifautonomie in die Pflicht genommen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Gesetz zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern – Entgeltgleichheitsgesetz (EntgGG))

Zu § 1 (Ziel des Gesetzes)

Das Gesetz hat den Zweck, dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit zur Durchsetzung zu verhelfen. Dabei ist das Gesetz bemüht, die Regelung der Entgeltsysteme im Einzelnen bei den dafür Verantwortlichen zu belassen. Die Unternehmen und Tarifvertragsparteien sollen zur Eigenregulierung animiert werden. Der Staat hat nur überwachende Funktion und greift nur dann ein, wenn die Selbstregulierung offensichtlich nicht oder nicht zufriedenstellend erfolgt. Sanktionen sind zurückhaltend und lediglich als Ultima Ratio ausgestaltet. So wird einerseits der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und der Tarifautonomie Rechnung getragen. Andererseits werden so der staatliche Aufwand und damit verbundene Kosten und Ressourcen auf niedrigstem Niveau gehalten.

Zu § 2 (Geltungsbereich)

Das Gesetz umfasst alle, auch die nur faktischen Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben im Geltungsbereich dieses Gesetzes und im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland, wie aus der Definition des Betriebes (§ 3 Absatz 7) zu erkennen ist. Umfasst werden auch die Tarifvertragsparteien, die Tarifverträge abschließen, die Auswirkungen auf das Entgelt haben. Betriebe, die eine Mindestbeschäftigtenzahl von 15 oder weniger haben, fallen nicht unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes. Der Schwellenwert orientiert sich an der Regelung aus § 8 Absatz 7 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Das bedeutet keine Einschränkung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes wegen des Geschlechts; dieser besteht bei gleicher und gleichwertiger Arbeit stets und in allen Betrieben und Dienststellen, unabhängig von ihrer Größe. Die Berichts- und Kontrollpflichten nach diesem Gesetz würden kleine Betriebe personell ebenso überfordern wie die kontrollierenden Instanzen. Zudem ist in so kleinen Betrieben die notwendige Anonymisierung der personenbezogenen Daten in dem Entgeltbericht bzw. dem Prüfungsbericht für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nicht zu gewährleisten.

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)

Die in Absatz 1 festgelegte Entgeltdefinition entspricht Artikel 157 Absatz 2 AEUV. Betriebliche Systeme der sozialen Sicherung fallen unter den Entgeltbegriff, die Systeme der sozialen Sicherung hingegen nicht.

In Absatz 2 werden die Begriffe „Entgeltdiskriminierung“ und „mittelbare Entgeltdiskriminierung“ entsprechend den allgemeinen Begriffsbestimmungen in Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie 2006/54/EG sowie in § 3 Absatz 1 und 2 AGG definiert. Entsprechend § 3 Absatz 1 Satz 2 AGG liegt auch dann eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung vor, wenn eine Frau wegen einer Schwangerschaft oder Mutterschaft ungünstiger behandelt wird.

In Absatz 3 wird das Diskriminierungsverbot beim Entgelt entsprechend Artikel 4 Absatz 1 und 2 der Richtlinie 2006/54/EG konkretisiert. Danach muss unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit in Bezug auf alle Entgeltbestandteile beseitigt werden. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ist es eine wesentliche Voraussetzung für die Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten, „dass die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv berücksichtigt wird“ und „eine gerechte Berücksichtigung aller Kriterien“ (EuGH v. 1.7.1986 Rs. 237/85 „Rummler“) gewährleistet ist. Der EuGH verweist bei der Auslegung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit darauf, dass ein diskriminierungsfreies Arbeitsbewertungssystem auch Kriterien berücksichtigen muss, „hinsichtlich deren die weiblichen Arbeitnehmer besonders geeignet sein können“ (ebd. Rn. 15). Aus dem Grundsatz der Entgeltgleichheit ist demzufolge „abzuleiten, dass die tatsächlich verrichtete Arbeit ihrem Wesen nach entlohnt werden muss. Kriterien, die sich auf allein den Arbeitnehmern des einen Geschlechts angepasste Werte stützen, bringen die Gefahr einer Diskriminierung mit sich“ (ebd. Rn. 23). Zusammenfassend formuliert § 3 Absatz 2 dieses Gesetzes, dass gleichwertige Arbeit vorliegt, wenn die zu verrichtenden Tätigkeiten hinsichtlich der tatsächlichen Anforderungen und Belastungen ein vergleichbares Bewertungsergebnis erreichen. Weitere Auslegungen des Diskriminierungsverbots bei der Arbeitsbewertung sind in Artikel 4 Satz 2 der Richtlinie 2006/54/EG enthalten. Hierzu gehört, dass ein Arbeitsbewertungssystem „auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein muss, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.“

Absatz 4 definiert den Begriff der Beschäftigten. Die Definition ist weitgehend mit § 6 Absatz 1 AGG identisch, geht aber in Absatz 5 insoweit darüber hinaus, als Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, mit einbezogen werden.

Die Arbeitgeberdefinition des Absatzes 6 entspricht der des § 6 Absatz 2 AGG, bezieht aber unter bestimmten Voraussetzungen auch weitere als ein direkt herrschendes Konzernunternehmen als Arbeitgeber ein. Damit wird der Rechtsprechung des EuGH Rechnung getragen, wonach Bedingung für die Vergleichbarkeit der Arbeitsplätze ist, dass eine Konzernmutter auch als Arbeitgeberin der Beschäftigten der abhängigen Unternehmen anzusehen ist. Hierdurch soll einer Umgehung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes durch eine Betriebsteilauslagerung begegnet werden.

In Absatz 7 wird klargestellt, dass die Dienststellen der öffentlichen Verwaltung im Sinne der personalrechtlichen Vorschriften in dieses Gesetz einbezogen und von dem Begriff „Betrieb“ umfasst sind.

Die Definition der Antidiskriminierungsverbände in Absatz 8 entspricht im Wesentlichen der des § 23 Absatz 1 AGG.

Absatz 9: Die sachverständigen Personen nehmen eine wesentliche Rolle bei der Durchsetzung der Entgeltgleichheit ein. Gleichzeitig werden sie aber durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber bestellt. Ihre im Gesetz formulierten Rechte und Pflichten sind deshalb denen der Wirtschaftsprüfer nachgebildet. Um sicherzustellen, dass die sachverständige Person unabhängig arbeitet, gilt es ein Bestimmungsrecht des Betriebs- oder Personalrats bei der Bestellung. Die sachverständigen Personen müssen wirtschaftlich, organisatorisch und personell unabhängige Expertinnen oder Experten bezüglich der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern sein. Um ein einheitlich hohes Niveau der Expertise zu gewährleisten, müssen die Sachverständigen zunächst als solche zertifiziert werden. Zertifizierungsstelle ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, da dort die notwendige arbeitswissenschaftliche und ökonomisch-statistische Kompetenz vorgehalten werden kann und sie der vom europäischen Recht geforderten unabhängigen Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung entspricht. Um die wirtschaftliche Belastung durch die Beschäftigung einer sachverständigen Person sowohl zu begrenzen als auch transparent zu machen, soll sie auf der Basis einer Gebührenordnung tätig werden, die das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ohne Zustimmung des Bundesrates erlässt. Angesichts der hohen Anforderungen an die Expertise der Sachverständigen muss die Gebührenordnung Gebühren vorsehen, die eine freiberufliche Tätigkeit ermöglichen.

Die sachverständige Person ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Ihre Stellungnahmen darf sie nur gegenüber ihrem Auftraggeber oder ihren Auftraggebern und gegenüber der Antidiskriminierungsstelle des Bundes abgeben. Gegenüber dem Betriebs- oder Personalrat in dem Betrieb, in dem sie tätig wird, ist sie nicht zur Verschwiegenheit verpflichtet, da dieser ja selbst Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse wahren muss (§ 79 BetrVG) und in die Herstellung von Entgeltgleichheit einbezogen ist.

Zu § 4 (Individualrechte)

Absatz 1 normiert den bereits durch die Rechtsprechung ausgesprochenen Grundsatz, dass in Verträgen vereinbarte Schweigepflichten über das eigene Entgelt eine ungerechtfertigte Benachteiligung der Beschäftigten sind. Die Wiederholung im Gesetzestext soll die Rechtssicherheit erhöhen. Die Beseitigung von Schweigepflichten ermöglicht mehr Transparenz und stärkt damit die Durchsetzung des Gebotes der Entgeltgleichheit.

Absatz 2 soll auch für die Beschäftigten durch Auskunftsrechte eine größere Transparenz für die Kriterien der Entgeltfindung im Betrieb schaffen und erweitert die Auskunftsrechte der Beschäftigten gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber. Diese sind praktische Voraussetzung für eine eventuelle Klage. Dabei handelt es sich um Informationen, die die Beschäftigten auf keinem anderen Wege erhalten können und für deren Geheimhaltung keine unternehmerischen Erwägungen sprechen. Wenn Indizien, die eine Diskriminierung vermuten lassen, vorliegen, können Beschäftigte im Wege der Stufenklage verlangen, dass das betriebliche Entgeltsystem einer detaillierten Analyse unterzogen wird. Da die Verweigerung, die betriebliche Prüfung auf Entgeltgleichheit fristgerecht vorzunehmen, Zweifel an der Rechtstreue der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers in Bezug auf Entgeltgleichheit evoziert, gilt dieses Verhalten als Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts im Sinne des § 22 AGG und führt bei einer Entgeltgleichheitsklage zur Umkehrung der Beweislast.

Absatz 3: Hat die Prüfung eines betrieblichen Entgeltsystems oder eines Tarifvertrages Entgeltdiskriminierung festgestellt, so überprüft das Gericht lediglich die Fehlerfreiheit des Prüfungsverfahrens. Das Gericht kann auch eine solche Prüfung durchführen lassen, wenn die Frist für das Prüfungsverfahren versäumt worden ist.

Absatz 4: Das Gesetz hat vorrangig kollektive Regelungen und Vorgehensweisen im Blick, die Entgeltdiskriminierungen abbauen sollen. Dies soll die Möglichkeit einzelner betroffener Diskriminierter nicht ausschließen, individuelle Rechte im Wege der Einzelklage durchzusetzen. Diskriminierten Beschäftigten steht es weiterhin frei, gegen ihren Arbeitgeber individuell Klage auf Zahlung eines diskriminierungsfreien Entgelts zu erheben. Sind allerdings diskriminierungsfreie Regelungen geschaffen worden, die in Tarifverträgen oder betrieblichen Regelungen in zulässiger Weise Stufenpläne und Übergangsfristen nach § 10 Absatz 3 bzw. § 13 Absatz 2 vorsehen, sollen diese nicht durch die Erhebung von Individualklagen unterlaufen werden können. Die Ansprüche richten sich daher nach den korrigierten Regelungen; das gilt allerdings nicht für Ansprüche vorenthaltenden Entgelts aus der Vergangenheit vor dem Inkrafttreten der neuen Regelungen.

Absatz 5 unterstützt ein gemeinsames Tätigwerden von Beschäftigten, die von den gleichen diskriminierenden Regelungen betroffen sind, dadurch, dass deren Entgeltdiskriminierungsklagen vor dem Arbeitsgericht miteinander verbunden werden.

Das Gesetz legt, um Beschäftigte durch die Länge eines Verfahrens zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit nicht zu benachteiligen, in Absatz 6 fest, dass gegenüber einem Anspruch auf Nachzahlung entgeltgleichheitswidrig vorenthaltenen Entgelts vertragliche oder tarifliche Ausschlussfristen keine Wirkung entfalten.

Zu § 5 (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

Eine Zertifizierung des Prüfverfahrens ist erforderlich, um diskriminierungsfreie Prüfstandards zu gewährleisten. Auf

diese Weise werden Rechtssicherheit und ausreichende Transparenz für Verpflichtete und Akteure gleichermaßen sichergestellt. Durch zertifizierte Verfahren können zuverlässige Ergebnisse und arbeitsrechtlich abgesicherte Maßnahmen gewährleistet werden. Die Prüfmethode muss die Kriterien einer diskriminierungsfreien Entlohnung, wie sie sich im Unionsrecht bis heute herausgebildet haben, übernehmen. Neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse wie auch einschlägige gerichtliche Entscheidungen der nationalen Arbeitsgerichte und des EuGH oder geänderte Vorgaben in einschlägigen Richtlinien des Unionsrechts sind kurzfristig in die Vorgaben einzuarbeiten. Das Nähere wird durch eine Verordnung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt (§ 15).

Zertifizierungsstelle ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, wo die notwendige arbeitswissenschaftliche und ökonomisch-statistische Kompetenz vorgehalten werden kann. Sie kann sich bei der Aufgabenerfüllung auch unabhängiger externer Gutachterinnen oder Gutachter bedienen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zertifiziert auch die sachverständigen Personen, denen eine hohe Verantwortung im Prüfverfahren zukommt (§ 3 Absatz 9).

Absatz 2: Da die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf Verlangen von Betrieben deren Entgeltpraxis kursorisch auf Entgeltdiskriminierung prüfen darf (§ 6 Absatz 3), erarbeitet sie Vorlagen für entsprechende Entgeltberichte der Betriebe, die diesen zur Verfügung gestellt werden. Gleichfalls erarbeitet sie ein EDV-gestütztes Verfahren für die kursorische Prüfung.

Absatz 3: Damit die Prüfung schnellstmöglich beginnen kann, werden die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zugelassenen Verfahren und sachverständigen Personen binnen eines Jahres nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes veröffentlicht.

Zu § 6 (Betriebliche Prüfung der Entgeltgleichheit)

Absatz 1 regelt die Verpflichtung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zur regelmäßigen Überprüfung der betrieblichen Entlohnungspraxis in Bezug auf Entgeltgleichheit für Frauen und Männer. Für die Prüfung dürfen nur Verfahren angewendet werden, die von der Zertifizierungsstelle zugelassen worden sind. Das Gesetz ist darauf bedacht, die für die Entgeltsysteme Verantwortlichen dazu zu bringen, ihrer Verpflichtung zur Herstellung von Entgeltgleichheit zu genügen. Schon deshalb ist bei der Überprüfung die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung unverzichtbar. Soweit vorhanden, muss auch die betriebliche Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen werden.

Absatz 2 ergänzt das erweiterte Verständnis der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Bei der Prüfung kommt es also nicht darauf an, ob die betriebliche Entgeltpraxis auf individualrechtlichen, tariflichen oder betrieblichen Rechtsgrundlagen beruht. Es geht um die Zusammenschau. In die Prüfung sind auch die Beschäftigten einzubeziehen, die zur Arbeitsleistung überlassen sind. Damit soll der Umgehungspraxis vorgebeugt werden, die bestimmte Tätigkeiten auslagert mit der Folge, dass sie dadurch dem Vergleich mit anderen Beschäftigten entzogen werden.

Absatz 3: Grundlage der notwendigen Prüfung und gegebenenfalls Veränderung ist die Erhebung der betrieblichen Entlohnungspraxis und ihre Auswirkungen auf die Geschlechter. Erst diese ermöglicht es, zu beurteilen, ob und welcher Handlungsbedarf besteht. Eine solche Analyse liegt daher bereits im Interesse von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die sich rechtstreu verhalten wollen. Alle üblicherweise gewährten Entgeltbestandteile müssen berücksichtigt werden. Diese müssen jeweils für sich betrachtet diskriminierungsfrei gestaltet sein. Zu erheben ist das regelmäßige steuerpflichtige Arbeitsentgelt gemäß den Lohnsteuerrichtlinien zuzüglich steuerfreier Zuschläge für Schicht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit. Weiterhin müssen steuerfreie Zuschläge, Versorgungsanwartschaften, Aufstockungsbeträge bei Altersteilzeit, steuerfreie Beträge des Arbeitsgebers im Rahmen der Entgeltumwandlung und steuerfreie Essenszuschläge angegeben werden. Die betriebliche Altersvorsorge ist Bestandteil des Entgelts.

Um Aufwand und Kosten des Prüfungsverfahrens zu minimieren, sieht das Gesetz für die Prüfung ein zweistufiges Verfahren vor. Dieses Verfahren wird durch Verordnung festgelegt und durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zertifiziert (§§ 15, 5). Zunächst wird in einer kursorischen Prüfung der betrieblichen Entgeltpraxis ermittelt, ob Anhaltspunkte für eine Entgeltdiskriminierung ersichtlich sind. Geprüft wird insbesondere, ob die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach gemeinsamen Kriterien bewertet werden und ob die Vorschriften, Kriterien und Verfahren der Entgeltdifferenzierung beim anforderungsbezogenen Grundentgelt, bei Stufensteigerungen und beim Leistungsentgelt geltendem Recht entsprechen.

Das Gesetz stellt es der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber frei, die kursorische Prüfung der betrieblichen Entgeltpraxis der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu übertragen oder durch eine sachverständige Person im Betrieb durchführen zu lassen. Das Einvernehmen mit dem Betriebs- oder Personalrat ist herzustellen. Diese Wahlmöglichkeit soll es insbesondere Klein- und Mittelbetrieben ermöglichen, den personellen und finanziellen Aufwand zu minimieren. Denn wird die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingeschaltet, so genügt es, wenn dieser ein betrieblicher Entgeltbericht übermittelt wird (Absatz 4). Die formularmäßig formulierten Anforderungen in diesem Entgeltbericht werden den Betrieben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Verfügung gestellt. Personenbezogene Daten müssen anonymisiert sein. Der Entgeltbericht ist durch einen Aushang betriebsöffentlich zu machen, wodurch sowohl eine gewisse Kontrolle über die Angaben wie auch innerbetriebliche Diskussionsprozesse ermöglicht werden. Ergibt die kursorische Prüfung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes keine Anhaltspunkte für Entgeltdiskriminierung, ist das Verfahren damit für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber abgeschlossen; es besteht dann nur noch die Veröffentlichungspflicht im Betrieb entsprechend § 7 Absatz 2.

Absatz 5: Soll die kursorische Prüfung im Betrieb selbst durchgeführt werden, muss eine sachverständige Person bestellt werden, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zertifiziert und dort in einer Liste geführt wird. Ihre Bestellung darf nur für einen Berichtszeitraum im Sinne von Absatz 7 erfolgen, damit keine Abhängigkeit der sachverständigen Person zu dem zu prüfenden Betrieb entstehen kann. Die Auswahl der sachverständigen Person hat im Einvernehmen mit dem Betriebs- oder Personalrat zu erfolgen.

Kommt ein Einvernehmen nicht zu Stande, entscheidet das Arbeitsgericht entsprechend § 76 Absatz 2 BetrVG, § 98 ArbGG. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist verpflichtet, der sachverständigen Person alle notwendigen Unterlagen und Nachweise zur Verfügung zu stellen. Die Kosten der Tätigkeit der sachverständigen Person trägt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber.

Absatz 6: Hat die kursorische Prüfung Anhaltspunkte für das Vorliegen von Entgeltdiskriminierung ergeben, werden im Rahmen der detaillierten Prüfung vertiefende und umfassendere Analysen der betrieblichen Entgeltpraxis durchgeführt. Hatte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die kursorische Prüfung durchgeführt, teilt sie dies der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber mit und fordert ihn auf, eine sachverständige Person mit der detaillierten Prüfung zu beauftragen. War die kursorische Prüfung im Betrieb durch eine sachverständige Person durchgeführt worden, so kann diese auch mit der detaillierten Prüfung beauftragt werden. Zur detaillierten Prüfung gehört eine Untersuchung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten von Frauen und Männern mittels Paarvergleich. Die Grundlage hierfür bilden aktuelle und umfassende Tätigkeitsbeschreibungen. Bei allen weiteren Entgeltbestandteilen wird vertiefend geprüft, inwieweit die maßgeblichen Parameter der Entlohnung wie Berufserfahrung, Leistung, Erschwernisse oder Überstunden diskriminierungsfrei entgolten werden. Bezug genommen wird auf die Formulierung des EuGH der „einheitlichen Quelle“.

Absatz 7: Die Zeitabstände, in denen die Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber die Prüfung der betrieblichen Entgeltpraxis durchführen müssen, unterscheiden sich danach, ob die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber tarifgebunden ist und/oder ob ein Betriebs- bzw. Personalrat vorhanden ist. Denn die Daten belegen, dass die geschlechtsbezogene Einkommensdifferenz in Betrieben geringer ausfällt, wenn die Entlohnung durch Tarifverträge standardisiert und ein Betriebsrat vorhanden ist (Jochmann-Döll/Ranftl, Impulse für die Entgeltgleichheit, S. 25 ff. m. w. N.). Ein verlängerter Prüfrhythmus für diese Konstellation ist deshalb hinzunehmen, da die geltenden Tarifverträge auch unmittelbar untersucht und gegebenenfalls korrigiert werden können und die Betriebs- bzw. Personalräte sich des Themas Entgeltgleichheit gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber annehmen können. Der Tarifvertrag muss allerdings die vom Gesetzgeber vermutete Richtigkeitsgewähr auch bieten; muss also von einer wirkmächtigen Gewerkschaft abgeschlossen worden sein.

Das Gesetz räumt in Absatz 8 den Betriebs- oder Personalräten das Recht ein, das Entgeltsystem eines Betriebes im Hinblick auf Entgeltdiskriminierung durch eine sachverständige Person überprüfen zu lassen, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ihrer Verpflichtung zur Überprüfung nicht fristgerecht nachgekommen ist. Um unterschiedliche Interessen im Betriebs- oder Personalrat aufzufangen, sieht das Gesetz vor, dass sich auch die Minderheit im Betriebs- oder Personalrat durchsetzen kann, um eine betriebliche Prüfung der Entgeltgleichheit zu erzwingen. Die Kosten trägt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, ohne dass es einer Vereinbarung mit diesen darüber bedarf.

Zu § 7 (Prüfungsbericht)

Absatz 1 regelt die Verpflichtung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und der sachverständigen Person über die Erstellung des Prüfungsberichts und seine wesentlichen Inhalte. Dabei geht es hier um den abschließenden Bericht über die im Betrieb vorgenommene Prüfung. Der Prüfungsbericht ist der betrieblichen Interessenvertretung vorzulegen, die eine eigene Stellungnahme beifügt. Die personenbezogenen Daten im Prüfungsbericht müssen anonymisiert sein.

Absatz 2: Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat den Entgeltbericht durch Aushang betriebsöffentlich zu machen. Damit sollen auch die Beschäftigten einen Einblick auf die Grundlagen betrieblicher Entgeltsysteme nehmen können, die ihnen bisher in der Regel unbekannt sind. Auch damit, so ist zu erwarten, können Veränderungsprozesse auf der betrieblichen Ebene in Richtung auf mehr Entgeltgleichheit angestoßen und zudem eine Prüfung der Validität der Daten ermöglicht werden. Die Veröffentlichungspflicht gilt auch für den Bericht über die kursorische Prüfung, wenn diese von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgenommen worden war, ohne dass Anhaltspunkte für Entgeltdiskriminierung festgestellt wurden.

Absatz 3 regelt, nach welchen Bestimmungen zu verfahren ist, wenn die Prüfung eine Entgeltdiskriminierung ergeben hat.

Absatz 4 regelt, dass der Prüfungsbericht einschließlich der Stellungnahme des Betriebs- oder Personalrats von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu übermitteln ist. Die Fristen ergeben sich aus § 6 Absatz 5.

Absatz 5: Gegen die Feststellung des Prüfungsberichts, dass eine Entgeltdiskriminierung vorliegt, kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die gerichtliche Feststellung beantragen, dass das Prüfverfahren fehlerhaft war und eine Entgeltdiskriminierung nicht vorliegt. Das gleiche Recht steht jeder der zuständigen Tarifvertragsparteien zu, wenn die Prüfung eine Entgeltdiskriminierung festgestellt hat, die auf einem von diesen Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrag beruht.

Absatz 6 räumt dann, wenn die betriebliche Prüfung nicht oder nicht fristgerecht oder ordnungsgemäß erfolgt oder der Prüfungsbericht nicht abgegeben worden ist, den zuständigen Tarifvertragsparteien und Antidiskriminierungsverbänden das Recht ein, den Antrag auf Verhängung eines Bußgeldes zu stellen.

Zu § 8 (Verfahren bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat nach diesem Gesetz die Aufgabe, die Verpflichtung der Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber zur Überprüfung und gegebenenfalls Korrektur der betrieblichen Entgeltpraxis zu überprüfen und durchzusetzen. Dazu kann sie ein Bußgeld androhen und verhängen.

Absatz 2: Um transparent zu machen, ob die Betriebe ihrer Prüfungspflicht und gegebenenfalls der notwendigen Änderung der betrieblichen Entgeltpraxis nachgekommen sind, führt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Listen, die dies erfassen.

Die Listen sind kontinuierlich öffentlich zugänglich. Dies soll den außerbetrieblichen Akteuren, die dieses Gesetz mit

Rechten ausgestattet hat, also den Tarifvertragsparteien und den Antidiskriminierungsverbänden, ermöglichen, zu Gunsten einer Durchsetzung der Entgeltgleichheit auf die betroffenen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber einzuwirken. Hier wird eine Besonderheit dieses Gesetzes deutlich: Handelt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht von sich aus, machen auch die Betriebs- und Personalräte von ihrem Recht gemäß § 9 keinen Gebrauch und findet sich schließlich auch kein außerbetrieblicher Akteur, der ihn mit den Mitteln dieses Gesetzes zum Handeln zwingt (§ 9 Absatz 1, § 11 Absatz 4), verändert sich zunächst nichts. Insofern kann auch nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Durchsetzungslücke im Bereich Entgeltgleichheit bestehen bleiben. Diese Lücke wird sich allerdings eher bei Klein- und Mittelbetrieben auftun und im Zeitablauf verkleinern. Bei größeren Betrieben dürften sich genug inner- und außerbetriebliche Akteure finden, die sich um die Durchsetzung der Entgeltgleichheit bemühen. Die Unvollkommenheit der Durchsetzung ist auch deshalb hinnehmbar, weil zu erwarten ist, dass durch die Entgeltgleichheitsprozesse in den größeren Betrieben das gesellschaftliche Problembewusstsein gesteigert wird, was sich schließlich auch ohne flächendeckendes formalisiertes Vorgehen im Zeitablauf in den übrigen Betrieben positiv bemerkbar machen wird.

Zu § 9 (Verfahren zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierung in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat)

In den Regelungen über das Verfahren bei der Herstellung von Entgeltgleichheit unterscheidet das Gesetz danach, ob in dem jeweiligen Betrieb ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist oder nicht. Denn zum einen muss die betriebliche Interessenvertretung an dem Veränderungsprozess beteiligt werden, um ihre Mitbestimmungsrechte geltend machen zu können, aber auch, um diesen Prozess mittragen und in die Belegschaft hinein vermitteln zu können. Zum anderen sind Kontrolle und Einwirkungsmöglichkeiten in Betrieben mit oder ohne betriebliche Interessenvertretung unterschiedlich.

Ist ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden, so wird eine Einigungsstelle für Entgeltgleichheit gebildet. Diese entspricht im Wesentlichen der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG. Dass das Gesetz eine Einigungsstelle zur wesentlichen Trägerin für die Herstellung der Entgeltgleichheit macht, ist der Tatsache geschuldet, dass zwar das Vorliegen einer Entgeltdiskriminierung eine Rechtsfrage ist, die Herstellung von Entgeltgleichheit aber eine Regelungsfrage, für deren Beantwortung mehrere rechtskonforme Wege und Entscheidungen in Betracht kommen können.

An diesem Verfahren zur Herstellung der Entgeltgleichheit ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes weitgehend unbeteiligt. Handelnde Personen sind zum einen die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und Beisitzerinnen und Beisitzer, die vom Betriebs- oder Personalrat benannt werden. Auch die zuständigen Tarifvertragsparteien können Beisitzer benennen. Gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte, so ist auch sie mit beratender Funktion zu beteiligen. Die Beteiligung einer zertifizierten sachverständigen Person ist auch in der Einigungsstelle unverzichtbar. Sachkenntnisse werden auch – selbstverständlich neben den juristischen Kenntnissen – von der unparteiischen Person erwartet, die den Vorsitz der Einigungsstelle übernimmt.

Für das Verfahren vor der Einigungsstelle für Entgeltgleichheit gilt § 76 Absatz 3 BetrVG entsprechend. Auch das Verfahren für den Fall, dass sich die Beteiligten an der Einigungsstelle nicht auf die vorsitzende Person einigen können, entspricht § 76 Absatz 2 BetrVG. Hinsichtlich der Kosten der Einigungsstelle gilt § 76 a BetrVG entsprechend.

Zu § 10 (Verfahren der Einigungsstelle für Entgeltgleichheit)

Aufgabe der Einigungsstelle ist es, den Veränderungsprozess zur Herstellung von Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern im Betrieb einzuleiten und durchzusetzen. Dazu hat sie zunächst die Fehlerfreiheit des Verfahrens der betrieblichen Prüfung festzustellen.

Absatz 2 betont ausdrücklich, dass die Beschlüsse der Einigungsstelle unmittelbare Rechte erzeugen müssen. Vertraglich vereinbarte und kollektive Regelungen, die diskriminiert haben, werden durch die Regelungen, die die Einigungsstelle beschließt, ersetzt. Die Formulierung in Absatz 2 nimmt die ständige Rechtsprechung des EuGH auf, wonach eine Entgeltdiskriminierung durch eine „Angleichung nach oben" der Entgelte bisher Diskriminierter zu erfolgen hat. Der EuGH hatte es mit Klagen einzelner Diskriminierter zu tun, bei denen Entgeltgleichheit nicht anders hergestellt werden konnte. Hätte der EuGH zugelassen, dass die Entgelte der bisher besser verdienenden Beschäftigten auf das Niveau der Benachteiligten herabgesenkt werden, hätte das Gebot der Entgeltgleichheit den notwendigen „effet utile" verfehlt. In diesem Gesetz allerdings geht es vorrangig nicht um Einzelfälle – die Individualrechte Beschäftigter werden nicht eingeschränkt, sie können immer individuell Klage wegen Entgeltdiskriminierung erheben –, sondern um kollektive Regelungen, die es geschlechtergerecht umzugestalten gilt. Dafür muss es zwar einen Spielraum geben, Maßstab muss aber die Entgelthöhe der bisher Begünstigten sein.

In der Praxis könnten Arbeitgeber versucht sein, diese Personalkostenerhöhung dadurch zu vermeiden oder zu minimieren, dass sie im Rahmen des arbeitsrechtlich Möglichen bestimmte Entgeltzahlungen streichen, zum Beispiel durch den Widerruf freiwilliger Zulagen. Dies hätte zur Folge, dass die Einführung von Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern neben den weiblichen Gewinnerinnen auch finanzielle Nachteile für bestimmte Beschäftigte bewirkt. Dieser Effekt ist zwar eine Folge geltenden, bisher lange verletzten Rechts, kann aber zu ungewollten und dysfunktionalen Effekten führen. Umso bedeutungsvoller ist es, dass sich die Einigungsstelle für Entgeltgleichheit nach diesem Gesetz umfassend mit dem betrieblichen Entgeltsystem auseinandersetzen kann und muss und für alle akzeptable, rechtskonforme Lösungen erarbeiten kann.

Das Gesetz erlaubt in Ausnahmefällen Stufenpläne, die die Herstellung der Entgeltgleichheit aufschieben. Als Ausnahme gilt beispielsweise ein hoher Personalkostenanteil im Betrieb, der durch die unverzügliche und umfassende Herstellung von Entgeltgleichheit in einem Maße erhöht wird, dass dessen Wettbewerbsfähigkeit infrage gestellt wird. Angesichts der Tatsache, dass durch Stufenpläne die Diskriminierung jedenfalls in Teilen weiter fortgesetzt wird, ist von der Ausnahmeregelung zurückhaltend Gebrauch zu machen. Auch darf die vollständige Herstellung von Entgelt-

gleichheit durch die Anpassung der Entgelte bisher Benachteiligter eine Frist von drei Jahren nicht überschreiten.

Das bedeutet, dass die Diskriminierung noch für einen gewissen überschaubaren Zeitraum fortgesetzt wird. Eine Stufenplanregelung ist mit der Rechtsprechung des EuGH zu vereinbaren, da der EuGH in einem neueren Urteil (EuGH-Urteil vom 8.9.2011 C-297/10 und C-298/10 Hennings und Mai, es ging dabei um Übergangsregelungen zur Abschaffung der Altersdiskriminierung im TVöD) eine zeitlich begrenzte Fortführung der Diskriminierung im Rahmen einer befristeten Übergangslösung als zulässig erachtet hat. Bei den Stufenplänen muss, so der EuGH, von vornherein abzusehen sein, wann welche Entgelterhöhung bis zur vollständigen Anpassung der Entgelte erfolgen wird. Die Entscheidung des EuGH bezog sich zwar auf eine tarifliche Regelung. Dennoch kann die Aussage des EuGH auf betriebliche Regelungen dann übertragen werden, wenn auch für sie die Begründungen des EuGH zutreffen. Das heißt, der Stufenplan muss erforderlich sein, es muss eine ausgeglichene Machtstruktur vorliegen zwischen denen, die die Regelung vereinbaren und das Verfahren muss mit dem Ziel des Ausgleiches unterschiedlicher Interessen ablaufen. Die im Gesetz vorgesehene Einigungsstelle für Entgeltgleichheit, ihre Besetzung, die Beteiligung der Tarifvertragsparteien und die Modalitäten für die Beschlussfassung gewährleisten diese Voraussetzungen.

Zu betonen ist: Eine sachgerechte Nutzung der Ausnahmeregelung und die Konformität mit EU-Recht können nur gewährleistet werden, wenn die Entscheidungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers durch eine betriebliche Interessenvertretung kontrolliert und mitgestaltet werden können. Stufenpläne können deshalb lediglich in solchen Betrieben zugelassen werden, in denen ein Betriebs- oder Personalrat besteht.

Verjährungsfristen werden während des Verfahrens gehemmt, um keinen Anreiz zu geben, das Verfahren zu verschleppen.

Absatz 5: Wenn die Überprüfung ergibt, dass die Diskriminierungen ihren Ursprung in tarifvertraglichen Regelungen haben, an die die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber unmittelbar gebunden ist und die im Betrieb lediglich umgesetzt wurden, stellt die Einigungsstelle durch Beschluss fest, dass die diskriminierenden Regelungen nicht anwendbar sind. Die Nichtigkeit tariflicher Normen, die gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen, ist geltendes Recht und seit langem durch die Rechtsprechung bestätigt. Die Einigungsstelle stellt darüber hinaus fest, dass die Benachteiligten nach den tariflichen Regelungen zu behandeln sind, die für die übrigen, nicht diskriminierten Beschäftigten gelten. Dies gilt jedenfalls so lange, bis die Tarifvertragsparteien eine diskriminierungsfreie Regelung vereinbart haben. Anpassungsfristen und Stufenregelungen im Sinne von Absatz 3 können nur sie vereinbaren; ein abweichendes Regelungssystem zum Tarifvertrag steht den betrieblichen Akteuren nicht zu. In der Regel werden die Tarifvertragsparteien an der Einigungsstelle teilgenommen haben. Auf jeden Fall sind sie von diesem Beschluss der Einigungsstelle zu unterrichten.

Absatz 6: Die Ergebnisse des Verfahrens zur Beseitigung der Entgeltdiskriminierung sind betriebsöffentlich zu machen und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mitzuteilen. Hinzuzufügen sind die Stellungnahmen der sachverständigen Person und gegebenenfalls der vorsitzenden Person.

Absatz 6 eröffnet den Beteiligten an der Einigungsstelle innerhalb einer Frist den Rechtsweg vor die Gerichte für Arbeitssachen. Diese überprüfen die Fehlerfreiheit des Prüfungsverfahrens zur Entgeltdiskriminierung und die Beschlüsse der Einigungsstelle zu Regelungsfragen hinsichtlich der Herstellung von Entgeltgleichheit, soweit es um Verfahrens- oder Ermessensfehler geht. Das Gesetz entspricht insofern den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Zu § 11 (Verfahren der Beseitigung von Entgeltdiskriminierung für Betriebe oder Dienststellen ohne Betriebs- oder Personalrat)

Ist ein einem Betrieb ein Betriebs- oder Personalrat nicht vorhanden, kann eine Einigungsstelle nicht gebildet werden, die die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber bei der Analyse der Entgeltdiskriminierung und bei der Herstellung von Entgeltgleichheit beratend, kontrollierend und mitbestimmend begleitet. In diesen Fällen muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber daher allein die entsprechenden Veränderungsprozesse in Gang setzen und abschließen und zwar unverzüglich, spätestens aber binnen eines Jahres. Die dafür notwendige Unterstützung erhält die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, indem er oder sie eine sachverständige Person zur Beratung hinzuziehen muss, die eine eigene Stellungnahme abgibt. Die zuständigen Tarifvertragsparteien sind zu informieren.

Das übrige Verfahren entspricht demjenigen für Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat. Das gilt vor allem für die Verpflichtung, die Entgelte derjenigen Beschäftigten, die benachteiligt wurden, an die Entgelte der bevorzugten anzugleichen. Dies gilt auch für den Fall, dass die Entgeltdiskriminierung im Betrieb ihre Ursache in der Anwendung tarifvertraglicher Regelungen hat, an die die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber gebunden ist, solange bis die Tarifvertragsparteien diskriminierungsfreie Regelungen vereinbart haben.

In Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat ist angesichts der fehlenden Kontrolle durch betriebliche Mitbestimmungsträger die Ausnahmemöglichkeit eines Stufenplans mit hinausgeschobener Herstellung der Entgeltgleichheit, also die Fortsetzung von Entgeltdiskriminierung, nicht möglich. Die Voraussetzungen, die der EuGH für eine auch nur befristete Fortsetzung der Diskriminierung aufgestellt hat, sind hier nicht erfüllt.

Das Ergebnis der Veränderung der betrieblichen Entgeltpraxis und die Stellungnahme der sachverständigen Person sind betriebsöffentlich zu machen; die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist zu informieren.

Für den Fall, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zum Tätigwerden nicht oder nicht ausreichend nachkommt, sind nach Ablauf der Frist die außerbetrieblichen Akteure, also die zuständigen Tarifvertragsparteien und Antidiskriminierungsverbände, berechtigt, das Arbeitsgericht einzuschalten. Dieses kann dann der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ein Bußgeld gemäß § 17 auferlegen.

Zu § 12 (Prüfung von Tarifverträgen)

Da Entgeltdiskriminierungen in den Regelungen von Tarifverträgen vorkommen können, müssen auch diese kritischen Überprüfungen unterzogen werden. Die verfassungsrechtlich gewährleistete Tarifautonomie erlaubt nach geltendem Recht keinesfalls Diskriminierungen, verlangt aber, dass die diskriminierenden Regelungen in Tarifverträgen von den zuständigen Tarifvertragsparteien selbst durch diskriminierungsfreie ersetzt werden. Das Gesetz verpflichtet nun die Tarifvertragsparteien, sich um die Herstellung von Entgeltgleichheit in tariflichen Regelungen aktiv zu kümmern, und begleitet diesen Prozess durch Einwirkungsmöglichkeiten und Kontrollen.

Absatz 1: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterzieht Tarifverträge auf Veranlassung einer kursorischen Prüfung im Hinblick auf Anhaltspunkte für Entgeltdiskriminierung. Einbezogen werden diejenigen Tarifverträge, die Entgelte regeln oder Auswirkungen auf Entgelte haben. In diesem Rahmen werden die Tarifregelungen zum Grundentgelt, zum Stufenaufstieg sowie zu leistungsbezogenen Vergütungen, die dieselben Tarifparteien in Kraft gesetzt haben, daraufhin analysiert, inwieweit folgende rechtliche Grundsätze, die in Artikel 157 AEUV, Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG, Richtlinie 2010/18/EU und in EuGH-Entscheidungen niedergelegt sind, eingehalten werden:

1. Bewertung der Arbeit von Frauen und Männern nach gemeinsamen Kriterien,
2. Bewertung von Arbeit mit objektiven Bewertungskriterien, die für die zu verrichtenden Tätigkeiten von Bedeutung sind,
3. diskriminierungsfreies Gesamtsystem der Arbeitsbewertung, insbesondere im Hinblick auf die Auswahl, Auslegung und Gewichtung der Kriterien,
4. diskriminierungsfreie Grundentgeltstrukturen, insbesondere bei getrennten Tarifverträgen für Arbeiter/innen und Angestellte, unter anderem in den untersten Entgeltgruppen,
5. diskriminierungsfreie Kriterien für den Stufenaufstieg beim Entgelt,
6. einheitliche Bewertung einschlägiger Berufserfahrungen von Frauen und Männern,
7. Übereinstimmung der Regelungen zum Stufenaufstieg mit den Grundsätzen der Elternurlaubsrichtlinie 2010/18/EU,
8. diskriminierungsfreie Kriterien der leistungsbezogenen Entgeltdifferenzierung,
9. Diskriminierungsfreiheit des Verfahrens der Leistungsfeststellung und -bewertung,
10. unzulässige Ausgrenzung weiblich dominierter Beschäftigtengruppen von diesen drei Entgeltbestandteilen.

Absatz 2: Das Gesetz zählt auf, in welchen Fällen Veranlassung für die kursorische Überprüfung eines Tarifvertrages durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes besteht; die Aufzählung ist nicht abschließend. Grundsätzlich überprüft die Antidiskriminierungsstelle des Bundes neu abgeschlossene Tarifverträge, die Entgelte betreffen. Verlangt eine Tarifvertragspartei dies, so kann diese Prüfung auch vor der Unterzeichnung des Tarifvertrages geschehen, damit Rechtsklarheit hergestellt und das Inkrafttreten diskriminierender Regelungen verhindert wird. Die Überprüfung eines Tarifvertrages kann auch auf Verlangen von Beschäftigten durchgeführt werden, wenn diese in einem Betrieb ohne Betriebs- oder Personalrat beschäftigt sind und deshalb weniger Einwirkungsmöglichkeiten auf die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber in Bezug auf Rechtstreue bestehen. Schließlich können eine zuständige Tarifvertragspartei und ein Antidiskriminierungsverband eine solche Prüfung verlangen.

Die Tarifvertragsparteien werden über das Ergebnis der kursorischen Prüfung informiert. Das gilt auch für diejenigen, die die Prüfung gemäß Absatz 2 verlangt haben.

Gibt es Anhaltspunkte für Entgeltdiskriminierung durch die kursorische Prüfung, sind die Tarifvertragsparteien gemeinsam oder auch je einzeln zu einer detaillierten Prüfung nach dem zertifizierten Verfahren verpflichtet. Das Gesetz räumt hierfür die geräumige Frist von einem Jahr ein. Die erforderlichen Daten sind durch die Betriebe zur Verfügung zu stellen. Das Ergebnis ist der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mitzuteilen.

Die Tarifvertragsparteien sollen Vorrang auch bei der Überprüfung der Tarifverträge haben. Antidiskriminierungsverbände können deshalb erst nach Ablauf der den Tarifvertragsparteien nach Absatz 4 zur Verfügung stehenden Jahresfrist eine eigene Prüfung vornehmen, deren Ergebnis sie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mitteilen.

Um Transparenz zu schaffen, regelt das Gesetz in Absatz 6, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes öffentlich zugängliche Listen über die Tarifverträge führt, die einer Prüfung unterzogen wurden. Dabei wird danach unterschieden, ob die Prüfung Anhaltspunkte für Entgeltdiskriminierung ergeben hat oder nicht.

Zu § 13 (Verfahren bei Entgeltdiskriminierung in Tarifverträgen)

Bestätigt die detaillierte Prüfung den Diskriminierungsverdacht, müssen die Tarifvertragsparteien die diskriminierenden Regelungen durch diskriminierungsfreie ersetzen. Angesichts der Tatsache, dass unmittelbare Entgeltdiskriminierungen aus Tarifverträgen wohl gänzlich verschwunden sind, ist die Erarbeitung und Vereinbarung diskriminierungsfreier Tarifverträge durchaus kompliziert. Ganze Regelungssysteme und Bewertungsskalen müssen verändert werden. Dazu sind die zuständigen Tarifvertragsparteien aufgefordert; das ist schwierig und kostet Zeit.

Das Gesetz sieht deshalb vor, dass die zuständige Tarifvertragspartei oder Antidiskriminierungsverbände, die die detaillierte Prüfung durchgeführt haben, sich wegen einer vorläufigen Regelung an das Arbeitsgericht wenden können. Das Gericht hat im Beschlussverfahren die Fehlerfreiheit des Prüfungsverfahrens zu überprüfen und dann festzustellen, dass die diskriminierenden Regelungen des Tarifvertrages nichtig sind mit der Rechtsfolge, dass die diskriminierten Beschäftigten nach denjenigen Regelungen des Tarifvertrages zu behandeln sind wie die übrigen Beschäftigten. Das gilt jedenfalls so lange, bis die Tarifvertragsparteien diskriminierungsfreie Regelungen vereinbart haben.

Die Angleichung der Entgeltansprüche der Diskriminierten an die der zuvor Begünstigten kann zu erheblichen Kostensteigerungen führen und sogar die wirtschaftliche Existenz des Betriebes gefährden. Die Tarifvertragsparteien können deshalb in den zwischen ihnen vereinbarten neuen und diskriminierungsfreien tariflichen Regelungen deshalb in Ausnahmefällen, wenn es die wirtschaftliche Lage der betroffenen Betriebe im Tarifbereich gebietet, Stufenpläne und Übergangsfristen festlegen. Übergangsfristen hat die neuere Rechtsprechung des EuGH auch ausdrücklich zugelassen.

Zu § 14 (Religionsgemeinschaften)

Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen sowie Weltanschauungsgemeinschaften fallen unter das Gesetz. Wegen des „Dritten Weges“ im Arbeitsrecht für Beschäftigte in Religionsgemeinschaften und ihren Einrichtungen ist es notwendig, gesondert zu erwähnen, dass die im Gesetz festgelegten Verfahren entsprechend auch auf die Religionsgemeinschaften sowie Weltanschauungsgemeinschaften und die bei ihnen anzutreffenden Interessenvertretungen der Beschäftigten anzuwenden sind.

Zu § 15 (Verordnungsermächtigung)

Die Anforderungen an die betrieblichen und tariflichen Prüfungsverfahren sowie die nach Maßgabe dieses Gesetzes anzuwendenden Prüfverfahren können auf der Ebene des Gesetzes nicht detailliert geregelt werden. Auf der Basis grundsätzlicher Festlegung im Gesetz muss es deshalb die Möglichkeit geben, die Einzelheiten im Verordnungswege festzulegen. Darüber hinaus muss der Tatsache Rechnung getragen werden, dass ebenso wie die Bedingungen und Anforderungen, unter denen Erwerbsarbeit erbracht wird, tarifliche und betriebliche Entgeltsysteme wie die betriebliche Entgeltpraxis einem ständigen Wandel unterzogen sind. Auch die rechtlichen Gegebenheiten ändern sich, insbesondere durch die Entwicklung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, aber auch durch die Rechtsprechung und durch Rechtsakte, auch auf der Ebene des Unionsrechts. Diesen Veränderungen müssen die Anforderungen an die Prüfungsverfahren und die Prüfkriterien für das kursorische Verfahren bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes problemlos und ohne Zeitverlust folgen können. Deshalb ermächtigt das Gesetz das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, für die nähere Ausgestaltung entsprechende Verordnungen zu erlassen.

Zu § 16 (Rechtsweg)

Die Zuweisung aller Klagen aus dem Geltungsbereich dieses Gesetzes soll eine Auffächerung auf verschiedene Gerichtswege verhindern. Vorgesehen ist die Arbeitsgerichtsbarkeit, die über die notwendige Sachnähe und Fachkompetenz verfügt.

Zu § 17 (Ordnungswidrigkeiten)

Um die Einhaltung der Verpflichtungen nach diesem Gesetz tatsächlich durchzusetzen ist es angemessen, die verspätete, fehlerhafte oder ganz versäumte betriebliche Überprüfung oder Übermittlung als Ordnungswidrigkeit zu ahnden. Dasselbe gilt, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber es unterlässt, seiner Verpflichtung zur Herstellung von Entgeltgleichheit nachzukommen. Die Bußgeldhöhe soll die Unternehmen nicht ungebührlich, aber doch spürbar belasten. Keinesfalls darf das Bußgeld geringer sein als jene Kosten, die auf die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber als Folge der Herstellung von Entgeltgleichheit treffen.

Angesichts der Bedeutung der Arbeit der sachverständigen Person für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit muss deren ordnungsgemäße Arbeit abgesichert werden; verletzt die sachverständige Person ihre Pflichten, so ist auch dies eine Ordnungswidrigkeit.

Zu § 18 (Beginn des ersten Prüfzeitraumes)

Um nicht alle Betriebe in Deutschland unmittelbar nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zeitgleich überprüfen zu müssen, ist auch in Anbetracht begrenzter personeller Kapazitäten bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und bei den notwendigen sachverständigen Personen vorgesehen, zunächst mit den größten Betrieben zu beginnen. Für Betriebe, die bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes eine anzeigepflichtige Erwerbstätigkeit aufgenommen hatten, gilt der in Absatz 1 beschriebene Zeitplan. So haben auch kleinere Betriebe, die ohne standardisierte Erfassung von Beschäftigtendaten arbeiten, genügend Zeit, die nötigen Angaben für den Entgeltbericht zusammenzustellen.

Betriebe, die eine anzeigepflichtige Erwerbstätigkeit erst nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes aufnehmen, können von Anfang an die entsprechenden Daten für den Entgeltbericht erheben. Bei ihnen ist daher eine Zweijahresfrist für die Erstellung des ersten Berichts ausreichend (Absatz 2).

Zu Artikel 2 (Folgeänderungen)

Die hier festgelegten Änderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes ergeben sich aus den Regelungen in Artikel 1.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Artikel 3 regelt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333